Image not found or type unknown

Prime sur objectif (prime non défini en début d'année)

Par **MisterOo**, le **19/11/2012** à **00:38**

Bonjour à tous,

J’ai une petite question relative au « primes sur objectif » et aux obligations que l’employeur doit tenir.

Je m’explique : Je suis employé en tant que « Responsable de Clientèle » dans une entreprise qui donne une « prime sur objectif » à l’ensemble de ses « Responsable de Clientèle » et « Directeur de Clientèle ». Ainsi, chaque année un avenant et présenter aux employés pour cette prime.

Sauf que cette année, le directeur de l’entreprise à donner un objectif à atteindre aux équipes sans offrir de visibilité sur la prime relative à l’atteinte de ces objectifs. Et vendredi 16 novembre celui-ci revient vers nous avec un avenant (pour la dite prime), sauf que l’avenant n’est pas le même que l’année précédente (bien moins avantageux).
Il nous indique au passage que le mode de calcul est identique à l’ensemble des cellules de l’entreprise et caller sur le modèle international de notre société.

Ma question est la suivante : a-t-il le droit de revenir vers nous au 16 novembre (sachant que les objectifs étaient à réaliser sur l’année 2012) en nous présentant un avenant différent de celui de l’année précédente ?
Si l’avenant avait été donné en début d’année (en même temps que l’objectif) cela ne m’aurait posé aucun problème, mais revenir vers nous en fin d’année une fois que l’objectif est atteint, je trouve cela simplement inadmissible et « hors la loi ».

Donc, est ce que je me méprends complètement et mon employeur et dans ces droits (et pour le dire poliment : nous nous sommes bien fait avoir). Ou est-il possible de faire passer pour cette année l’avenant de l’année précédente ?

Merci d’avance,

Par **P.M.**, le **19/11/2012** à **09:56**

Bonjour,
Normalement, les objectifs doivent être fixés en début de période et si l'employeur n'en fixe

pas, ils sont considérés comme atteints...

Par **MisterOo**, le **19/11/2012** à **10:16**

Bonjour,

Avant tout, merci pour votre réponse et votre réactivité.
Néanmoins comme je l'expose dans mon message peut-être ne suis-je pas claire dans mon message.

Nous avions une visibilité sur l'objectif financier à atteindre tout au long de l'année, mais en aucun cas une visibilité sur les primes relatives à l'atteinte de cet objectif. Et au 16 nov 2012, notre DG nous annonce la prime qui n'est en rien au niveau de celle de l'année dernière (moitié moins importante).

Pour faire simple l'année dernière nous avions une somme fixe à l'atteinte des objectifs, et au 16nov nous apprenons que pour 2012 ce n'est ainsi. Nous avons un calcule qui définit notre prime et non une sommes fixe comme l'an passé.
Notre employeur a-t-il le droit de changer au 16nov cette information ? ou devait-il nous en informer en début d'année ?

Le fond de l'histoire est le suivant : Est-il possible de lui dire qu'au vu de la date tardive de visibilité sur la prime et le nouveau mode de calcul (qu'une fois les objectifs réalisé). Nous demandons la mise en place du même avenant que l'année précédente.

Merci

Par **P.M.**, le **19/11/2012** à **10:26**

La fixation des objectifs, si cela ne s'accompagne pas de la prime qui va avec n'a pas beaucoup de sens et de toute façon, il vous suffit de refuser de signer l'avenant...

Par **MisterOo**, le **19/11/2012** à **10:35**

Je suis bien d'accord avec vous, des objectifs sans primes n'ont aucun sens et son loin de motivé les équipes... (mais bon c'est un autre débat).
Il est évident que je ne signerai pas l'avenant en l'état, mais quels sont mes recours pour que mon employeur remplace cet avenant par un équivalent à celui présenté en année 2011 ?

Je n'ai pas particulièrement envi de rentré dans un bras de fer avec ma direction sans « preuves » ou « sources » indiscutables.
Savez-vous s'il existe un texte de loi évoquant une date limite à la présentation des calculs de primes ou autres éléments (offrant de la visibilité au salarier) ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci,

Par **P.M.**, le **19/11/2012** à **10:58**

Je n'ai pas voulu parler d'ojectifs sans prime mais que celle-ci doive être fixée en même temps si elle est modifiée
Si vous refusez de signer l'avenant présenté tardivement, c'est les conditions anciennes qui s'appliquent la fixation des objectifs devant s'accompagner des nouvelles conditions si elles sont modifiées, sachant qu'un avenant en plus ne peut pas avoir un effet rétroactif lorqu'il est moins favorable au salarié...
Cela pourrait être différent si les objectifs et la prime étaient fixés unilatéralement par l'employeur...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés